ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)
της 10ης Φεβρουαρίου 1988 *

Στην υπόθεση 324/86,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Højesteret προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (δανική ομοσπονδία εργοδηγών και παρομοίων προσώπων), ενεργούσα ως εντολοδόχος του Kim Erik Tellerup,

και

Daddy's Dance Hall A/S,

η έκδοση προδικαστικής απόφασης ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα)

συγκείμενο από τους J. C. Moitinho de Almeida, πρόεδρο τμήματος, U. Everling και Y. Galmot, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Darmon
γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η βρετανική κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον H. R. L. Purse του Treasury Solicitor's Department,

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους F. Buhl, νομικό σύμβουλο, και E. Traversa, μέλος της νομικής υπηρεσίας της Επιτροπής,

έχοντας υπόψη την έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση και κατόπιν της προφορικής διαδικασίας της 28ης Οκτωβρίου 1987,

αφού άκουσε το γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 9ης Δεκεμβρίου 1987,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με Διάταξη της 18ης Δεκεμβρίου 1986, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Δεκεμβρίου του ιδίου έτους, το Højesteret υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 171).

2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο δίκης μεταξύ της Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (ομοσπονδία εργοδηγών και παρόμοιων προσώπων), η οποία ενεργεί ως εντολοδόχος του Kim Erik Tellerup, και της εταιρίας Daddy's Dance Hall A/S.

3 Ο Tellerup προσελήφθη ως υπεύθυνος διευθύνσεως από την εταιρία Irma Catering A/S στην οποία είχε παραχωρηθεί η μη μεταβιβάσιμη εκμετάλλευση των εστιατορίων και κυλικείων που ανήκουν στην εταιρία A/S Palads Teatret. Επειδή λύθηκε η σύμβαση παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως, η Irma Catering A/S απέλυσε, στις 28 Ιανουαρίου 1983, το προσωπικό της, στο οποίο περιελαμβάνετο ο Tellerup, εντός της προβλεπόμενης από το νόμο προθεσμίας καταγγελίας, δηλαδή, όσον αφορά τον Tellerup, εντός προθεσμίας που έληγε στις 30 Απριλίου 1983. Η Irma Catering εξακολούθησε να εκμεταλλεύεται τις εν λόγω εγκαταστάσεις με το ίδιο προσωπικό μέχρι την 25η Φεβρουαρίου 1983.

4 Με έναρξη ισχύος από την ίδια αυτή ημερομηνία συνήφθη μια νέα σύμβαση παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως μεταξύ της A/S Palads Teatret και της Daddy's Dance Hall A/S. Η τελευταία επαναπροσέλαβε αμέσως τους εργαζομένους στην επιχείρηση στην οποία είχε προηγουμένως παραχωρηθεί η εκμετάλλευση, μεταξύ των οποίων τον Tellerup, με τα ίδια καθήκοντα που ασκούσαν προηγουμένως. Η νέα σύμβαση προσλήψεως υπευθύνου διευθύνσεως που συνήφθη με τον Tellerup όριζε πάντως ότι ο μισθός που του καταβαλλόταν προηγουμένως υπό τη μορφή προμηθείας θα καταβαλλόταν εφεξής υπό τη μορφή σταθερού μισθού. Επιπλέον, κατόπιν αιτήματος του Tellerup, συμφωνήθηκε δοκιμαστική περίοδος τριών μηνών κατά τη διάρκεια της οποίας η προθεσμία καταγγελίας και για τα δύο μέρη ήταν 14 ημερών. Ο Tellerup απολύθηκε με βάση αυτή τη ρήτρα στις 26 Απριλίου 1983 κατόπιν ασκηθείσας καταγγελίας πριν από 14 ημέρες. Η διαφορά στην κύρια δίκη αφορά κατ' ουσία το ζήτημα ποια προθεσμία καταγγελίας δικαιούνταν ο ενδιαφερόμενος.

5 Το Højesteret, θεωρώντας ότι η λύση της διαφοράς εξαρτάται από την ερμηνεία διατάξεων της προαναφερθείσας οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

« 1) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (77/187/ΕΟΚ) πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται όταν η μη μεταβιβάσιμη παραχώρηση εκμεταλλεύσεως επιχειρήσεως λήγει και στη συνέχεια ο παραχωρών παραχωρεί — χωρίς διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως — την επιχείρησή του σε ένα νέο δικαιούχο εκμεταλλεύσεως, που ξαναχρησιμοποιεί το απολυθέν προσωπικό, το οποίο όμως δεν είχε παύσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, και εξαγοράζει το απόθεμα εμπορευμάτων του προηγούμενου δικαιούχου εκμεταλλεύσεως; »

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα 1, το αιτούν δικαστήριο θα επιθυμούσε να έχει απάντηση επί του ακολούθου ερωτήματος:

« 2) Ο εργαζόμενος που συνάπτει σύμβαση με τον αποκτώντα την επιχείρηση μπορεί με την ευκαιρία αυτή να παραιτηθεί από δικαιώματα που του παρέχει η οδηγία, εάν κατ' αυτό τον τρόπο αποκτά τέτοια πλεονεκτήματα, ώστε η τροποποίηση των προϋποθέσεων προσλήψεως να μην τον θέτει, γενικά, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση; »

6 Στην έκθεση για την επ' ακροατηρίου συζήτηση αναπτύσσονται διεξοδικώς τα περιστατικά της υποθέσεως της κύριας δίκης, οι σχετικές διατάξεις του κοινοτικού δικαίου, καθώς και η εξέλιξη της διαδικασίας και οι παρατηρήσεις που κατατέθηκαν στο Δικαστήριο. Τα στοιχεία αυτά της δικογραφίας δεν επαναλαμβάνονται πιο κάτω παρά μόνο καθόσον απαιτείται για να σχηματίσει κρίση το Δικαστήριο.

Επί του πρώτου ερωτήματος

7 Με το πρώτο ερώτημα το εθνικό δικαστήριο ερωτά κατ' ουσία αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται σε μια κατάσταση κατά την οποία, βάσει μιας μη μεταβιβάσιμης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως, ο κύριος της επιχειρήσεως παραχωρεί την εκμετάλλευσή της σε ένα νέο πρόσωπο που συνεχίζει την εκμετάλλευση χωρίς καμία διακοπή με το ίδιο προσωπικό που είχε προηγουμένως απολυθεί με τη λήξη της πρώτης παραχωρήσεως.

8 Επ' αυτού του ερωτήματος η βρετανική κυβέρνηση και η Επιτροπή προτείνουν από κοινού να δοθεί καταφατική απάντηση. Κατά τη γνώμη τους, εάν πρέπει να γίνει δεκτό ότι η οδηγία εφαρμόζεται στη μεταβίβαση επιχειρήσεως από ένα πρόσωπο στο οποίο έχει παραχωρηθεί η εκμετάλλευσή της προς ένα άλλο, όταν οι υποχρεώσεις έναντι του εργαζομένου έχουν συνομολογηθεί από τον μεταβιβάζοντα, πρέπει επίσης να γίνει δεκτό ότι η οδηγία εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία η συναλλαγή διενεργείται σε δύο φάσεις υπό την έννοια ότι η επιχείρηση μεταβιβάζεται καταρχάς από το πρόσωπο στο οποίο είχε αρχικά παραχωρηθεί η εκμετάλλευση στον κύριο της επιχειρήσεως ο οποίος τη μεταβιβάζει, σε μια δεύτερη φάση, στο νέο πρόσωπο στο οποίο παραχωρείται η εκμετάλλευση. Πράγματι, σε μια τέτοια περίπτωση οι εργαζόμενοι βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτή που απορρέει από την άμεση μεταβίβαση και δικαιούνται επομένως αντίστοιχης προστασίας.

9 Πρέπει σχετικώς να υπομνησθεί, όπως έχει ήδη κρίνει τελευταία το Δικαστήριο με την απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1987 (Ny Mølle Kro, 287/86, Συλλογή 1987, σ. 5465), ότι η οδηγία 77/187/ΕΟΚ έχει ως σκοπό να διασφαλίσει την κατά το δυνατό διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του επιχειρηματία, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να εξακολουθούν να παραμένουν στην υπηρεσία του νέου επιχειρηματία υπό τους ίδιους όρους με αυτούς που είχαν συμφωνηθεί με τον εκχωρητή. Η οδηγία εφαρμόζεται, επομένως, εφόσον υπάρχει μεταβολή, που προκύπτει από συμβατική εκχώρηση ή συγχώνευση, του φυσικού ή νομικού προσώπου που είναι υπεύθυνο για την εκμετάλλευση της επιχειρήσεως και το οποίο, ως εκ τούτου, συνομολογεί τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι των μισθωτών που εργάζονται στην επιχείρηση, χωρίς να έχει σημασία το αν μεταβιβάζεται η κυριότητα της επιχειρήσεως.

10 Από τις προηγούμενες σκέψεις έπεται ότι, όταν το πρόσωπο στο οποίο έχει παραχωρηθεί η εκμετάλλευση και το οποίο έχει την ιδιότητα του επιχειρηματία, βάσει της συμβάσεως παραχωρήσεως, χάνει αυτή την ιδιότητα, την οποία αποκτά ένας τρίτος δυνάμει μιας νέας συμβάσεως παραχωρήσεως συναφθείσας με τον κύριο, η σχετική συναλλαγή μπορεί να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, όπως αυτό καθορίζεται με το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας. Το γεγονός ότι σε μια τέτοια περίπτωση η μεταβίβαση διενεργείται σε δύο φάσεις υπό την έννοια ότι η επιχείρηση μεταβιβάζεται καταρχάς από το πρόσωπο στο οποίο είχε αρχικά παραχωρηθεί η εκμετάλλευση προς τον κύριο, ο οποίος τη μεταβιβάζει στη συνέχεια στο νέο πρόσωπο στο οποίο παραχωρείται η εκμετάλλευση, δεν αποκλείει την εφαρμογή της οδηγίας, εφόσον η οικεία οικονομική μονάδα διατηρεί την ταυτότητά της, πράγμα που συμβαίνει ιδίως όταν, όπως εν προκειμένω, η εκμετάλλευση της επιχειρήσεως συνεχίζεται χωρίς καμία διακοπή από το νέο αυτό πρόσωπο με το ίδιο προσωπικό που εργαζόταν στην επιχείρηση πριν από τη μεταβίβαση.

11 Για τους λόγους αυτούς, πρέπει να δοθεί στο πρώτο ερώτημα η απάντηση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία, βάσει μη μεταβιβάσιμης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως, ο κύριος της επιχειρήσεως την εκχωρεί σε ένα νέο πρόσωπο στο οποίο παραχωρείται η εκμετάλλευση και το οποίο συνεχίζει χωρίς διακοπή την εκμετάλλευση με το ίδιο προσωπικό που είχε προηγουμένως απολυθεί με τη λήξη της πρώτης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

12 Με το δεύτερο ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ερωτά κατ' ουσία αν ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που παρέχει η οδηγία 77/187/ΕΟΚ, αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν γι' αυτόν απ' αυτή την παραίτηση αντισταθμίζονται από πλεονεκτήματα συνεπεία των οποίων δεν περιέρχεται, γενικώς, σε λιγότερο δυσμενή κατάσταση.

13 Τόσο η βρετανική κυβέρνηση όσο και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι σ' αυτό το ερώτημα πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί έναντι του νέου του εργοδότη να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχουν οι επιτακτικές διατάξεις της οδηγίας. Η βρετανική κυβέρνηση διευκρινίζει πάντως ότι η δυνατότητα αυτή πρέπει να αναγνωριστεί στον υπάλληλο υπό την προϋπόθεση ότι υφίστατο για τον εκχωρητή. Πράγματι, ο προς ον η μεταβίβαση βρίσκεται στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν ο παραχωρών σε μια παράμοια κατάσταση· επιτρέπεται επομένως να συμφωνεί ο εργαζόμενος στην τροποποίηση της συμβάσεώς του εργασίας με τον προς ον η μεταβίβαση εντός των ορίων που θα ίσχυαν αν επρόκειτο για τον παραχωρούντα. Η άποψη αυτή πρέπει να γίνει δεκτή.

14 Όπως υπογραμμίστηκε πιο πάνω, η οδηγία 77/187/ΕΟΚ επιδιώκει να διασφαλιστεί, ως προς τους εργαζομένους που αφορά η μεταβίβαση επιχειρήσεως, η διατήρηση των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Δεδομένου ότι η προστασία αυτή είναι δημοσίας τάξεως και, επομένως, εξαιρείται από το πεδίο της δικαιοπρακτικής ελευθερίας των μερών στον τομέα των συμβάσεων εργασίας, οι κανόνες της οδηγίας, ιδίως δε αυτοί που αφορούν την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις συνεπεία της μεταβιβάσεως, πρέπει να θεωρηθούν ως επιτακτικού χαρακτήρα υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπεται δυσμενής για τους εργαζομένους παρέκκλιση από τους κανόνες αυτούς.

15 Από τις προηγούμενες σκέψεις συνάγεται ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν έχουν την ευχέρεια να παραιτηθούν από τα δικαιώματα που τους παρέχει η οδηγία και ότι ο περιορισμός των δικαιωμάτων αυτών δεν επιτρέπεται ούτε και με τη συναίνεσή τους. Η ερμηνεία αυτή δεν επηρεάζεται από το γεγονός ότι, όπως εν προκειμένω, ο εργαζόμενος λαμβάνει, ως αντιστάθμισμα των μειονεκτημάτων που απορρέουν γι' αυτόν από την τροποποίηση της σχέσεώς του εργασίας, νέα πλεονεκτήματα βάσει των οποίων δεν περιέρχεται, γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση από αυτή στην οποία βρισκόταν προηγουμένως.

16 Πρέπει, πάντως, να διευκρινιστεί ότι η οδηγία 77/187/ΕΟΚ, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση της 11ης Ιουλίου 1985 (Mikkelsen, 105/84, Συλλογή 1985, σ. 2639, ιδίως σ. 2646) δεν επιδιώκει παρά μερική εναρμόνιση του εν λόγω τομέα, επεκτείνοντας, ως προς τα ουσιώδη σημεία, την προστασία που διασφαλίζεται αυτοτελώς για τους εργαζομένους από το δίκαιο των διαφόρων κρατών μελών και στην περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως. Η οδηγία δεν επιδιώκει την εγκαθίδρυση ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Κοινότητας βάσει κοινών κριτηρίων. Επομένως, μπορεί να γίνει επίκληση των ευεργετικών διατάξεων της οδηγίας μόνο για να διασφαλιστεί ότι ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος προστατεύεται στις σχέσεις του με τον προς ον η μεταβίβαση κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις σχέσεις του με τον μεταβιβάζοντα δυνάμει των κανόνων δικαίου του οικείου κράτους μέλους.

17 Κατά συνέπεια, καθόσον το εθνικό δίκαιο επιτρέπει, πέρα από την περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, τη μεταβολή της σχέσεως εργασίας επί το δυσμενέστερον για τους εργαζομένους, ιδίως, όσον αφορά την προστασία τους από απόλυση, η μεταβολή αυτή δεν αποκλείεται λόγω του γεγονότος και μόνο ότι η επιχείρηση εν τω μεταξύ μεταβιβάστηκε και, κατά συνέπεια, η συμφωνία συνήφθη με το νέο επιχειρηματία. Πράγματι, η σχέση εργασίας, δεδομένου ότι ο προς ον η μεταβίβαση υποκαθιστά τον μεταβιβάζοντα δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας, όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή, μπορεί να τροποποιηθεί έναντι του προς ον η μεταβίβαση εντός των ίδιων ορίων όπως αυτά που

ίσχυαν έναντι του μεταβιβάζοντος, εξυπακουομένου ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί αυτή καθαυτή η μεταβίβαση επιχειρήσεως να αποτελεί την αιτία αυτής της τροποποιήσεως.

18 Για τους λόγους αυτούς, πρέπει να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα η απάντηση ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχουν οι επιτακτικές διατάξεις της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, ακόμη και αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν γι' αυτόν απ' αυτή την παραίτηση αντισταθμίζονται με πλεονεκτήματα, συνεπεία των οποίων δεν περιέρχεται γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση. Η οδηγία δεν εμποδίζει, εντούτοις, τη σύναψη συμφωνίας με το νέο επιχειρηματία περί μεταβολής της σχέσεως εργασίας, καθόσον το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο επιτρέπει μια τέτοια μεταβολή πέρα από την περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

Επί των δικαστικών εξόδων

19 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η βρετανική κυβέρνηση και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, οι οποίες κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κυρίας δίκης το χαρακτήρα παρεμπίπτοντος, που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε το Højesteret, με διάταξη της 18ης Δεκεμβρίου 1986, αποφαίνεται:

1) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Φεβρουαρίου 1977, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η οδηγία εφαρμόζεται στην περίπτωση κατά την οποία, βάσει μη μεταβιβάσιμης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως, ο κύριος της επιχειρήσεως την εκχωρεί σε ένα νέο πρόσωπο στο οποίο παραχωρείται η εκμετάλλευση και το οποίο συνεχίζει χωρίς διακοπή την εκμετάλλευση με το ίδιο προσωπικό που είχε προηγουμένως απολυθεί με τη λήξη της πρώτης παραχωρήσεως εκμεταλλεύσεως.

2) Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχουν οι επιτακτικές διατάξεις της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ, ακόμη και αν τα μειονεκτήματα που απορρέουν γι' αυτόν απ' αυτή την παραίτηση αντισταθμίζονται με πλεονεκτήματα, συνεπεία των οποίων δεν περιέρχεται γενικώς, σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση. Η οδηγία δεν εμποδίζει, εντούτοις, τη σύναψη συμφωνίας με το νέο επιχειρηματία περί μεταβολής της σχέσεως εργασίας, καθόσον το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο επιτρέπει μια τέτοια μεταβολή πέραν από την περίπτωση της μεταβιβάσεως επιχειρήσεως.

Moitinho de Almeida Everling Galmot

Δημοσιεύτηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 10 Φεβρουαρίου 1988.

Ο γραμματέας

J.-G. Giraud

Ο πρόεδρος του τρίτου τμήματος

J. C. Moitinho de Almeida